

Ordnung im Umbruch? Strukturwandel, berufliche Mobilität und Stabilität im Transformationsprozess

Diewald, Martin; Solga, Heike

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Diewald, M., & Solga, H. (1996). Ordnung im Umbruch? Strukturwandel, berufliche Mobilität und Stabilität im Transformationsprozess. In L. Clausen (Hrsg.), *Gesellschaften im Umbruch: Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995* (S. 259-274). Frankfurt am Main: Campus Verl.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-190597>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Ordnung im Umbruch?

Strukturwandel, berufliche Mobilität und Stabilität
im Transformationsprozeß¹

Martin Diewald und Heike Solga

1. Einleitung

Unter den Erklärungsansätzen zur »Transformation« Ostdeutschlands nehmen die verschiedenen Spielarten und Fortentwicklungen der Modernisierungstheorie eine Schlüsselstellung ein (Kollmorgen 1994). Sie verweisen auf die Bedeutung einer Durchsetzung universaler Modernitätskriterien bzw. moderner (Basis-)Institutionen als Voraussetzung für eine erfolgreiche Entwicklung (Zapf 1994). Ein zweiter, die allgemeine Modernisierungstheorie moderierender Erklärungsstrang hebt auf die nationale deutsche Spezifik des Transformationsprozesses in Form einer »Wiedervereinigung« ab. Hierzu gehören die Hinweise auf die Besonderheit des »Beitritts« (so der juristisch korrekte Begriff) der DDR zur Bundesrepublik, insbesondere auf das »Überstülpen« eines nicht nur allgemein »modernen«, sondern ganz spezifisch bundesrepublikanisch ausgeformten Institutionengefüges, ungeachtet einer »Ungleichartigkeit der Modernisierung in den beiden Teilgesellschaften« (Weiß 1994: 294).

Reichen diese beiden Sichtweisen aus, um den Transformationsprozeß in seinen Grundzügen zu charakterisieren? Wir befassen uns im folgenden ausschließlich mit einem Teilbereich, nämlich mit der Analyse von Mobilitätsprozessen auf dem Arbeitsmarkt. Wir wollen zeigen, welche Mobilitätsprozesse sich im Transformationsprozeß ausmachen lassen, und welche strukturellen Ursachen ihnen zugrundeliegen. Wir versuchen dann in einem Resümee, daraus einige weiterreichende Schlußfolgerungen für eine theoretische wie empirische Aufarbeitung der Transformation abzuleiten.

2. Soziale Mobilität, berufliche Mobilität und Transformation

In einer Aufschlüsselung der ostdeutschen Transformation als Wiedervereinigung hat Karl Ulrich Mayer (1994: 308) zwischen drei Aspekten unterschieden: Institutionenbildung, Transformation im engeren Sinne und Mentalitätswandel. Unter »Transformation im engeren Sinne« versteht er den Wandel der Sozialstruktur und der damit verbundenen Ungleichheitsstrukturen. Im Anschluß an Smelser und Lipset (1966: 1-8) unterscheidet er zwischen vier grundlegenden Prozessen: (1) der Zuweisung von Personen in Positionen, (2) der Zuweisung von Ressourcen an Positionen, (3) der Abschaffung bzw. Neubildung von Positionen sowie (4) die Veränderung der Allokationskriterien. Erwerbsverläufe in Ostdeutschland nach 1989 manifestieren sich dementsprechend als individuelle (Nicht-)Bewegungen in einer sich auf diesen vier Ebenen transformierenden Positionsstruktur. Es ändern sich die mit bestimmten beruflichen Positionen verbundenen Rekrutierungsanforderungen, Entlohnungen, Mobilitätschancen und -risiken und damit auch das Verhältnis der verschiedenen Positionen zueinander. Am auffälligsten dürfte jedoch sein, daß sich für die ostdeutsche Erwerbsbevölkerung der Arbeitsmarkt um das bisher nicht gekannte Risiko der Arbeitslosigkeit erweitert hat.

Welche Hypothesen legen nun die Sichtweisen der Modernisierung sowie der Wiedervereinigung für diese Prozesse nahe? Die Perspektive der *Modernisierung* läßt am ehesten einen radikalen Umbruch erwarten, gehört es doch zum Allgemeinut, daß die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur der DDR im Weltmarkt keine Überlebenschancen besaß. Antizipierte Folgen sind gemäß dieser Perspektive eine hohe Arbeitslosigkeit, ein Rückgang der Erwerbsbevölkerung – vor allem bezogen auf die Frauenerwerbstätigkeit – sowie ein gewisses »Chaos« in den individuellen Erwerbs- und Berufsverläufen. Der einmalige Umbruchcharakter der Wende und die folgende hohe Dynamik makrostruktureller Veränderungen führe demnach zu quasi »irregulären« Berufsverläufen (Berger 1992) und setze einen Flexibilisierungs- bzw. Pluralisierungsschub weg von institutionell abgesicherten Arbeitsplätzen in Gang, so daß man kaum noch von einer Strukturierung der Wendeschiedsalle durch die Erwerbsverläufe vor der Wende und die darin getätigten Investitionen sprechen kann. Unterstützt wird diese Annahme durch die von Grünert und Lutz (1994) vertretene These, wonach mit dem Zusammenbrechen der vorwiegend als interner Arbeitsmarkt organisierten Wirtschaftsstruktur der DDR die Externalisierbarkeit von beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen auf die Probe gestellt werde. In der Folge erscheint die Transformation als Übergangsphase mit einer großen Offenheit nach oben wie auch nach unten.

Der Charakter der ostdeutschen Transformation als *Vereinigungsprozeß* impliziert vor dem Hintergrund, daß es sich politisch und juristisch um einen Beitritt gehandelt hat, zumindest zwei grundlegende Aspekte der Transformation. Zum einen fordert das in der Verfassung verankerte Ziel einer regionalen Angleichung der Lebensverhältnisse, daß drastische marktvermittelte soziale Ungleichheiten in Ostdeutschland durch wohlfahrtsstaatliche und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen partiell ausgeglichen werden müssen. Zum zweiten erfolgt die Transformation Ostdeutschlands nicht in Anlehnung an irgendein Modernisierungsmodell, sondern als Übernahme der *westdeutschen* Strukturen und Institutionen, was aus einer kritischen Perspektive auch als »Anschluß« oder »Einverleibung« bezeichnet worden ist. Sich daran anschließende Erwartungen wären eine Begrenzung der Arbeitslosigkeit, eine hohe Beruflichkeit der Erwerbsverläufe sowie eine Orientierung am Vollzeit-Erwerbsmodell inklusive eines vergleichsweise hohen Maßes der Standardisierung von »Normalarbeitsverhältnissen« (Mückenberger 1985), jedenfalls keine flexibel-pluralen Beschäftigungsverhältnisse – es sei denn, die Sondersituation der Transformation würde von interessierter Seite genutzt, um die in der Bundesrepublik seit den achtziger Jahren geforderte stärkere Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse einmal in flächendeckendem Maßstab durchzusetzen. Letzteres ist insofern eher unwahrscheinlich, als dies massive Rückwirkungen auf den Status quo und das Machtgefüge zwischen den Tarifparteien in Westdeutschland zur Folge hätte.

Als zentrales Konzept zur Erklärung der Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt verweisen wir im folgenden auf den »Beruf«: Welche Bedeutung besitzt der Beruf – begriffen als Opportunitätsstruktur – für die Organisation und das Ergebnis des Transformationsprozesses im Hinblick auf die genannten Wandlungsprozesse? Aus der Sicht der Ungleichheitsforschung wird der Kategorie *Beruf* vor allem in seiner statuszuweisenden Bedeutung Beachtung geschenkt, wie z.B. mit dem Konzept der beruflichen Stellung.² Webers Hinweis auf die besondere Bedeutung des Berufs für unterschiedliche »Chancen der Marktverwertung ... von Leistungen« (1980 [1921]: 177) aufgreifend, hat vor allem Parkin (1979) diese Bedeutung in seiner Theorie der »sozialen Schließung« herausgearbeitet. *Soziale Schließung* meint dabei die Schließung von Arbeitsmärkten und Monopolisierung von Marktchancen für ganz bestimmte Personengruppen, die in modernen Gesellschaften nicht zuletzt mit Hilfe von Ausbildungszertifikaten realisiert wird (Kreckel 1992). Die Bedeutung des Berufs erschöpft sich jedoch nicht in seiner Funktion der Statusallokation. Das klassische berufssoziologische Thema ist die Bedeutung des Berufs für die *Moralökonomie* einer Gesellschaft (Corsten/Lempert 1992). In dieser Sichtweise spielen Berufe eine wesentliche Rolle für die Sozialintegration. Sie erlauben den Erwerb stabiler

Orientierungen und Handlungsmuster, deren wertrationale Elemente »einem bloßen Nutzenkalkül überlegen sind«, und in deren Folge eine Berufsidetität als Basis einer »gesellschaftlichen Verankerung von Berufsarbeit als eine[s] Grundbaustein[s] des Lebensentwurfs« aufgebaut wird (Sackmann/Wingens 1994: 2f).

Welche Bedeutung kommt diesen beiden Funktionen des Berufs, d.h. dem Beruf als Mechanismus der sozialen Allokation sowie als Mechanismus der Sozialintegration, für die Transformation der ostdeutschen Sozialstruktur zu? Wie verlaufen die damit verbundenen beruflichen Mobilitätsprozesse, und welche Folgen generieren sie im Hinblick auf Statusallokation und Sozialintegration? Bevor wir uns der Beantwortung dieser Fragen zuwenden, ist es notwendig, die Bedeutung des Berufs in den beiden deutschen Gesellschaften zu kennzeichnen sowie ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszustellen. Betrachtet man das westdeutsche Erwerbssystem im Vergleich zu anderen modernen Wohlfahrtsstaaten, dann steht der Begriff der »Beruflichkeit« für die »besonders hochgradige Berufsverbundenheit von Arbeit« in der alten BRD (Mayer 1994: 309), und zwar sowohl in bezug auf die Allokationsfunktion (Müller/König 1986) als auch im Hinblick auf ihre sozialintegrative Funktion (Münch 1994).

Bei einer Reihe von Vertretern der westdeutschen Berufssoziologie stand allerdings im Jahrzehnt vor der Wende weniger der hohe Grad an »Beruflichkeit« als vielmehr die These einer zunehmenden »Entberuflichung« des Erwerbssystems auf der Tagesordnung (z.B. Osterland 1984). Damit ist gemeint, daß der Beruf seine zentrale Bedeutung im Hinblick auf die Sozialintegration im Sinne einer Innenstabilisierung und Kontinuitätsstiftung zunehmend verliert. Die Notwendigkeit von Weiterqualifikationen aufgrund eines permanenten Wandels beruflicher Anforderungen, die Anpassung von Berufs- und Tätigkeitsfeldern sowie das Neuentstehen von Berufen lassen es immer unwahrscheinlicher werden, daß »Lebenskontinuität über Berufskontinuität« herzustellen ist (Schelsky 1972: 35) bzw. der »Beruf noch ein Lebensberuf« ist (Osterland 1984: 65). Der Wandel der Berufsstruktur erfolgt von daher nicht mehr, wie bis in die siebziger Jahre, über den Neueintritt von neu ausgebildeten Kohorten in den Arbeitsmarkt (Blossfeld 1989), sondern über die diskontinuierliche Gestaltung von Berufsverläufen innerhalb von Kohorten.

Es gibt deutliche Hinweise, daß die Ausgangslage der Transformation in Ostdeutschland, also die Situation in der DDR der achtziger Jahre, von einem hohen Grad an Beruflichkeit gekennzeichnet war. Indizien dafür sind einerseits die hohe Passung zwischen Ausbildungsabschluß und Beruf (Huinink/Solga 1994) sowie eine im Vergleich zur Bundesrepublik noch intensivere Vergabe von Facharbeiterzertifikaten für Tätigkeiten, die in der BRD zu den un- und angelernten

Tätigkeiten zählen. Andererseits betonen Grünert und Lutz (1994), die Geltung des Berufsprinzips einschränkend, die strukturierende Bedeutung des Betriebssystems für die ostdeutschen Arbeitsmarktprozesse. Die Dominanz eines betriebsinternen Arbeitsmarktes habe die Externalisierung von beruflichem Wissen (schon) zu Zeiten der DDR behindert. Daraus leiten sie die These ab, daß die darin begründeten betriebs- und arbeitsplatzspezifischen Kompetenzprofile der ostdeutschen Erwerbsbevölkerung nun umfassend entwertet werden und heute eine große Herausforderung für den Umbau des ostdeutschen Arbeitsmarktes darstellen (Grünert/Lutz 1994: 17). Über Fallstudien hinausreichende, umfassende Analysen dazu liegen bisher jedoch noch nicht vor.

Folgt man der eingangs formulierten These, daß die Transformation Ostdeutschlands maßgeblich vom »Überstülpen« der spezifisch westdeutschen Institutionen geprägt ist, dann kommt man, je nachdem, welchen Stellenwert man der *Beruflichkeit* und der *Entberuflichung* für das westdeutsche wie für das ostdeutsche Erwerbssystem beimißt, zu unterschiedlichen Erwartungen bezüglich des sozialstrukturellen Transformationsprozesses. Eine verberuflichte Beschäftigungsstruktur in den beiden deutschen Teilgesellschaften spräche eher für die Anschlußfähigkeit ostdeutscher Berufsqualifikationen und für ein eher geringes Ausmaß an beruflicher Mobilität und Statusmobilität. Berufe bzw. berufsdefinierende Ausbildungen wären dann ein vorrangiges Kriterium für die Zuweisung von Personen in Positionen, und zwar selbst dann, wenn sie Defizite im Hinblick auf die neuen Anforderungen erkennen ließen bzw. die Positionen teilweise umdefiniert und umgewertet würden. Gegen eine umfassende Entwertung von Ausbildungsqualifikationen spricht die Überlegung, wer denn die entsprechenden Positionen in den sich transformierenden Wirtschaftsstrukturen einnehmen sollte, wenn nicht die bisher dort Arbeitenden, sofern sie nicht dem massiven Abbau von Arbeitsplätzen zum Opfer fallen. Ein umfassender Austausch wäre allenfalls für Leitungspositionen, sowie für einen Teil der administrativen, professionellen Tätigkeiten vorstellbar, nicht jedoch für die Masse der Arbeitsplätze.

Die möglichen Konsequenzen von Entberuflichungstendenzen bzw. einer Dominanz des Betriebsprinzips sind weniger eindeutig zu bestimmen. Es liegt zunächst nahe, daraus eine größere Offenheit der Mobilitätsprozesse im Hinblick auf Berufs- und Statuswechsel sowie eine Relativierung der Bedeutung von Ausbildungsqualifikationen abzuleiten. In diesem Sinne könnten Entberuflichungstendenzen die notwendige Flexibilität bereitstellen, um die Neuallokation von Personen gemäß der Abschaffung und Neubildung beruflicher Positionen sowie den notwendigen Neuerwerb von Qualifikationen zu steuern - und zwar für Mobilitätsprozesse sowohl innerhalb als auch zwischen Berufsfeldern.

Hier ist zwischen einer »weichen« und einer »harten« Variante zu unterscheiden: Während bei der »harten« Variante Ausbildung und Beschäftigung strukturell entkoppelt werden, wird bei der »weichen« Variante die berufliche Flexibilität durch Weiterbildungsmaßnahmen *auf der Basis* von weiterhin geltenden beruflichen Ausbildungsabschlüssen angestrebt. Für den Strukturwandel des ostdeutschen Erwerbssystems würden solche Entberuflichungstendenzen bedeuten, daß er zu einem großen Teil bereits intragenerational vollzogen werden kann und nicht erst verzögert auf dem Wege des Kohortenaustauschs zu erwarten ist.

Unsere empirische Untersuchung zu diesem Fragekomplex erfolgt in zwei Schritten. Zunächst untersuchen wir die intragenerationale Statusmobilität zwischen 1989 und 1993 und fragen nach individuell unterschiedlichen Chancen und Risiken, insbesondere im Hinblick auf die in der DDR erworbene Qualifikationen. Anschließend untersuchen wir, welche Rolle der Beruf - im Sinne von konkreten beruflichen Qualifikationen und Tätigkeitsinhalten - in diesem Zusammenhang spielt.

3. Zur Definition von Mobilitätsprozessen

In der folgenden Analyse betrachten wir die beruflichen Mobilitätsprozesse zwischen Dezember 1989 und Juni 1993 in zweierlei Hinsicht: zum einen aus der Sicht des Positionengefüges als Mobilität im beruflichen Status und zum anderen aus der Sicht des Berufssystems als berufliche Mobilitätsprozesse. Wir verwenden dazu die Daten der Studie »Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR« des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung. Es handelt sich um die Lebensverläufe von 2323 Personen, die zwischen September 1991 und Oktober 1992 mündlich befragt worden sind. Die Männer und Frauen gehören den vier Geburtsjahrgangsgruppen (im folgenden »Kohorten«) 1929-31, 1939-41, 1951-53 und 1959-61 an, und zwar repräsentativ für diejenigen, die Oktober 1990 auf dem Gebiet der ehemaligen DDR gelebt haben. An einer im Juni/Juli 1993 durchgeführten postalischen Nachbefragung nahmen noch 1254 Personen der Hauptbefragung teil. Die Stichprobe der Nachbefragung zeigt gegenüber der Ausgangsstichprobe keine Selektivität nach sozialstrukturellen Merkmalen. Wir betrachten im folgenden die drei jüngeren Kohorten (die älteste Kohorte befand sich bereits fast vollständig im Vor- bzw. Ruhestand) und davon nur diejenigen Befragten, die 1989 erwerbstätig waren. Dementsprechend wurden 823 Personen in die Analyse einbezogen.

Für die Abbildung von *Statusmobilität*, im Sinne von sozialer Auf- und Abwärtsmobilität bzw. Statuserhalt, wird eine achsstufige Klassifikation der beruflichen Stellung verwendet. Hier wird differenziert zwischen (1) Leitungspositionen, (2) Professionen, (3) Semiprofessionen, (4) qualifizierten Angestellten, (5) qualifizierten Arbeitern, (6) Bauern, (7) Selbständigen sowie (8) Arbeitern und Angestellten mit un- und angelernten Tätigkeiten. Von *lateralen* Statusmobilität ist dann auszugehen, wenn es sich um Wechsel zwischen qualifizierten Angestellten, qualifizierten Arbeitern und Bauern handelt. Für Bewegungen aus dem Selbständigenstatus heraus bzw. in ihn hinein haben wir eine fallweise Zuordnung anhand der Informationen zu Einkommen und Art der Selbständigkeit vorgenommen. Ansonsten definieren wir Auf- und Abstiege in der angegebenen Reihenfolge. Wir meinen, auf diesem Wege eine eher konservative Schätzung von Wechseln in der beruflichen Stellung zu erhalten, erheben allerdings nicht den Anspruch, auf diesem Wege eine exakte Statusabstufung zu messen.

Diese für die DDR entwickelte Klassifikation kann mit gewissen Einschränkungen auch für den Zeitraum nach 1989 verwendet werden. Probleme liegen hier weniger in einer stark abweichenden Definition von beruflichen Positionen, sondern vielmehr in einer in den verschiedenen Wirtschaftssystemen zum Teil unterschiedlichen Zuordnung von einzelnen Berufen in die definierten Kategorien. Die kritischen Punkte sind allerdings begrenzt und betreffen vor allem die in Ost und West zum Teil unterschiedliche Zuordnung der unteren Leitungspositionen zu den Angestellten mit höherqualifizierten Tätigkeiten versus zu den mittleren Angestellten oder die in der DDR extensivere Vergabe von Facharbeiterzertifikaten für Berufe, die in der Bundesrepublik zu den un- und angelernten Berufen gehören. Die Kompromißlösung für dieses Dilemma besteht darin, daß wir auch für die Zeit nach 1989 die DDR-Klassifikation verwenden, jedoch dann, wenn von Statusmobilität gesprochen wird, die Befunde durch eine zusätzliche Analyse auf Basis einer unter »bundesrepublikanischen« Verhältnissen veränderten Zuordnung der Befragten in verschiedene berufliche Stellungsgruppen überprüfen.

Im Unterschied dazu wird für die Darstellung der *beruflichen Mobilitätsprozesse*, d.h. des Wechsels zwischen beruflichen Tätigkeiten, eine DDR-spezifische Klassifikation der beruflichen Tätigkeiten und Ausbildungen verwendet (Solga 1993). Es handelt sich um einen 4-stelligen Code mit Angaben darüber, (a) in welchem von insgesamt 54 Berufsfeldern die berufliche Tätigkeit angesiedelt ist, (b) auf welchem Qualifikationsniveau die berufliche Tätigkeit zu verorten ist und (c) um welchen konkreten Beruf es sich jeweils handelt. Von *beruflicher Mobilität* sprechen wir dann, wenn sich der konkrete Beruf, das erforderliche Qualifikationsniveau oder der Tätigkeitsbereich des ausgeübten Berufs geändert hat.

4. Statusmobilität und Beruf: empirische Ergebnisse

Einen über den bloßen Erwerbsstatus hinausreichenden Einblick in die beruflichen Mobilitätsprozesse seit der Wende zeigt der Blick auf die folgende Mobilitätstabelle, in der die berufliche Position 1989 und 1993 gegenübergestellt werden (s. *Tabelle 1*). Insgesamt vermittelt sie eher den *Eindruck einer relativ hohen Status-Stabilität*, gemessen an den landläufigen Vorstellungen über den Umbruch in Ostdeutschland. Nun könnte man einwenden, daß sich ja, wie eingangs bereits angesprochen, zusätzlich die Wertigkeit der Berufe nicht unwesentlich geändert habe. Legt man für die Einordnung des beruflichen Status 1993 eine »westliche« Zuordnung der Berufe zugrunde, erhöht sich bei den Professionen der Anteil der Absteiger zu den Semiprofessionen, während bei den Semiprofessionen der Anteil der Aufsteiger zu den Professionen steigt. Bei diesen jeweils ca. fünf Prozent handelt es sich also nicht um einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit, sondern um eine durch den Systemwechsel bedingte Umwertung der ausübten Berufe.

Unter den verschiedenen Mobilitätsprozessen stellen Auf- oder Abstiege nicht den größten Anteil dar. In fast allen beruflichen Positionen sind dies die Abströme in die Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit. Eine Ausnahme in dieser Hinsicht stellen die Leitungspositionen dar. Von ihnen hat nur ein Drittel ihre berufliche Position von Ende 1989 bis 1993 halten können. Auf der anderen Seite stellen sie den geringsten Anteil an Arbeitslosen, wobei sie ihren Verbleib im Erwerbsleben zu großen Teilen mit Abstiegen nicht nur ins zweite, sondern meist sogar ins dritte oder vierte Glied erkaufen mußten - wobei allerdings gerade in den Leitungspositionen ein wesentlicher Teil des Personalaustauschs über die Vorruhestandsregelung bei den älteren Geburtsjahrgängen erfolgte.

Diese Darstellung bezieht sich ausschließlich auf den Vergleich von Eckzeitpunkten. Dagegen könnte man einwenden, daß die Vernachlässigung der dazwischen stattfindenden - möglicherweise umfangreichen und chaotischen - Bewegungen sehr viel mehr Stabilität und Geordnetheit vorgaukelt, als tatsächlich vorhanden ist. In der Tat zeigt sich, daß *nur* etwa ein Drittel der Männer und Frauen ein und dieselbe Stelle ohne Unterbrechung oder Wechsel behalten hat. Damit ging die teilweise hohe Stabilität in der beruflichen Stellung mit einer erheblichen lateralen Mobilität einher. Betrachtet man einzelne berufliche Statusgruppen in dieser Hinsicht, so zeigt sich die hohe Bedeutung lateraler Mobilität für den Erhalt von Arbeitsplatz und beruflichem Status besonders stark bei den Professionen: 69 Prozent behielten ihren Status im Vergleich Dezember 1989/ Fröhjahr 1993. 29 Prozent taten dies, indem sie auf ein und derselben Stelle blieben, aber 40 Prozent, indem sie die Stelle wechselten. Dabei sind die Rückkehr-

Tabelle 1:

Berufliche Mobilität 1989–1993 in den Geburtsjahrgangsgruppen 1939–41, 1951–53 und 1959–61 (Abstromprozente)
(Anteile in %; n = 828 Personen, die im Dez. 1989 erwerbstätig waren)

| Berufliche Position 1989 | Berufliche Position ^a | | | | | | Nichterwerbstätige 1993 ^b | | n |
|---------------------------|----------------------------------|--------------|------------------|---------------------------|------------------------|--------|--------------------------------------|----------------|-----|
| | Leistungsposition | Professionen | Semiprofessionen | Qualifizierte Angestellte | Qualifizierte Arbeiter | Bauern | Selbstständige | Un-/Angelernte | |
| Leistungsposition | 37 | 17 | 28 | 11 | 2 | 0 | 3 | 3 | 71 |
| Professionen | 7 | 72 (67) | 6 (11) | 6 | 1 | 0 | 9 | 0 | 92 |
| Semiprofessionen | 8 | 1 (6) | 75 (69) | 10 | 1 | 0 | 2 | 3 | 164 |
| Qualifizierte Angestellte | 1 | 0 | 4 | 77 | 3 | 0 | 4 | 11 | 135 |
| Qualifizierte Arbeiter | 2 | 0 | 2 | 5 | 76 | 0 | 6 | 9 | 222 |
| Bauern | 0 | 10 | 0 | 0 | 60 | 0 | 0 | 30 | 15 |
| Selbstständige | 0 | 0 | 5 | 16 | 5 | 0 | 68 | 5 | 20 |
| Un-/Angelernte | 0 | 0 | 3 | 8 (10) | 18 | 0 | 5 | 65 (63) | 109 |
| n | 44 | 72 | 133 | 124 | 156 | 0 | 41 | 75 | 828 |
| | absolute Mobilität = 31% | | | | | | Strukturmobilität = 18% | | |
| | | | | | | | | | |

() = Anwendung der westdeutschen Klassifizierung für 1993

^aProzentuierung bezieht sich nur auf die 1993 Erwerbstätigen – ^bProzentuierung bezieht sich auf alle 1989 Erwerbstätigen
Quelle: Eigene Berechnungen, Projekt »Lebensläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR«, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin, 1995.

chancen, ist man bereits 1991 arbeitslos gewesen, nicht sehr groß. Weniger als ein Drittel unserer im September 1991 Arbeitslosen hat es geschafft, bis zum Frühjahr 1993 wieder erwerbstätig zu sein. »Chaotische« Verläufe in dem Sinne, daß es innerhalb eines individuellen Erwerbsverlaufs sowohl Abstiege als auch Aufstiege gegeben hat, sind die seltene Ausnahme.

Wodurch sind Stabilität und Mobilität im einzelnen bedingt? Detaillierte Analysen, die hier nicht dargestellt werden können (vgl. dazu Diewald et al. 1995), geben hierzu einige Hinweise. Der im Zeitraffertempo erfolgende sektorale Umbau der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur führt/e bei der Zugehörigkeit zur »falschen« Branche zum Ende der DDR zu erheblichen Beschäftigungsrisiken. Zum zweiten werden die Arbeitsmarktchancen in hohem Maße durch die in der DDR erworbenen Ausbildungsabschlüsse kanalisiert. Insbesondere die sogenannten Professionen (Personen bzw. Tätigkeiten mit Hochschulabschluß) und Semiprofessionen (Fachschulabschluß) haben gute Chancen, nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihren beruflichen Status zu halten. Un- und Angelernte werden dagegen in breiter Front aus dem Arbeitsmarkt verdrängt. Damit kontrastiert auffällig, daß in der DDR getätigte berufliche Aufstiege tendenziell auf Tätigkeiten »zurückgedreht« werden, die dem Ausbildungsniveau entsprechen, und zwar unabhängig von deren politischer Bedingtheit in Form von Parteimitgliedschaft u.ä. Während man also bei Ausbildungsabschlüssen von einer überraschend hohen Wertigkeit sprechen kann, scheinen berufliche Erfahrungen und Aufstiege, sofern sie nicht mit Zertifikaten verbunden sind, entwertet zu werden.

Im Fazit dieser Befunde möchten wir keineswegs die Wahrnehmung eines dramatischen Wandels der Lebensbedingungen in Ostdeutschland nach der Wende bestreiten. Einer alleinigen Betonung von Veränderungen steht allerdings die insgesamt hohe berufliche Statusstabilität gegenüber, die sich nun nicht mit dem Verweis auf strukturelle Umbrüche erklären läßt. Daher liegt die Vermutung nahe, daß es Kontinuität stiftende Mechanismen geben muß, die eine Verbindung zwischen der Statuszuweisung in der DDR und derjenigen in der Bundesrepublik herstellen können. Wir haben bereits die Vermutung ausgesprochen, daß der Schlüssel dafür in der berufsfachlichen Strukturierung beider Beschäftigungssysteme liegen könnte. Dieser Faktor stand bisher wenig im Blickpunkt von Analysen und öffentlicher Aufmerksamkeit. Im folgenden wollen wir daher der Frage nachgehen, inwieweit die Beruflichkeit des Beschäftigungssystems ein Kontinuität stiftendes Moment im Transformationsprozeß darstellt. Die Konstanz einer solchen gemeinsamen deutschen Tradition in West- wie in Ostdeutschland prädestiniert für eine »Anschlußfähigkeit« dieser Institution im Hinblick auf eine Kanalisierung von Berufschancen im Transformationsprozeß.

Tabelle 2:
Konstanz und Bewegung im Berufssystem Ostdeutschlands
 (Anteile in %, n = 650 Personen, die im Dez. 1989 und Juni 1993 erwerbstätig waren)

| | gleiche Stelle | Wechsel in den gleichen Beruf | Wechsel in einen anderen Beruf | | n |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----|
| | | | im gleichen Tätigkeitsfeld | in einem anderen Tätigkeitsfeld | |
| Berufliche Stellung 1989 | | | | | |
| Leitungspositionen/ | | | | | |
| Professionen | 27 | 32 | 7 | 34 | 147 |
| Semiprofession | 41 | 22 | 10 | 27 | 134 |
| Qualif. Arbeiter/Angestellte | 40 | 24 | 8 | 28 | 282 |
| Un-/Angelernte | 49 | 12 | 2 | 37 | 59 |
| Sonstige | 54 | 14 | 4 | 28 | 28 |
| Geschlecht | | | | | |
| Männer | 35 | 24 | 6 | 35 | 357 |
| Frauen | 43 | 24 | 9 | 24 | 293 |
| Branchenzugehörigkeit 1989 | | | | | |
| Primär | 35 | 25 | 4 | 36 | 92 |
| Sekundär | 33 | 26 | 8 | 33 | 219 |
| Tertiär privat | 39 | 21 | 7 | 33 | 95 |
| Tertiär öffentlich | 45 | 24 | 8 | 23 | 227 |
| n | 250 | 155 | 49 | 196 | 650 |
| % | 38 | 24 | 8 | 30 | 100 |

Quelle: Eigene Berechnungen, Projekt »Lebensläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR«, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin, 1995.

Die Frage läßt sich bei einem näheren Blick auf die Art der Arbeitsplatzwechsel entscheiden. Sowohl für Männer als auch für Frauen, für alle drei Kohorten, für die (empirisch) relevanten beruflichen Stellungen sowie für alle Branchen ist der Anteil derjenigen, die die Stelle gewechselt haben, größer als der Anteil derjenigen, die 1993 noch auf derselben Stelle wie im Dezember 1989 sitzen (s. *Tabelle 2*). Diese Wechsel erfolgen nur zu etwa der Hälfte in ein anderes Tätigkeitsfeld, sofern es sich beim in der DDR zuletzt ausgeübten Beruf um qualifizierte Berufe gehandelt hat. Etwa ebenso viele wechseln innerhalb des gleichen Berufs oder wenigstens innerhalb des gleichen Tätigkeitsfelds. Damit sind von den 1989 Erwerbstätigen der drei untersuchten Kohorten 1993 zwar erschreckende 22 Prozent ohne Arbeitsplatz (inklusive Nichterwerbspersonen), aber auf der anderen Seite sind von denjenigen, die drin geblieben sind, knapp 70 Prozent im annähernd gleichen Beruf beschäftigt - sei es, daß sie noch auf der gleichen Stelle oder im gleichen Beruf sind, oder in einen gleichwertigen Beruf im gleichen Tätigkeitsfeld gewechselt haben! Lediglich 19 Prozent haben in ein anderes Tätigkeitsfeld gewechselt, dabei jedoch in einen qualifikatorisch gleichwertigen Beruf, und nur 16 Prozent haben weitergehende berufliche Veränderungen in Form von Auf- oder Abstiegen bezüglich des erforderlichen Qualifikationsniveaus ihrer Tätigkeiten erfahren.

Lediglich bei den *Un- und Angelernten* erfolgen die Wechsel hauptsächlich in ein anderes Tätigkeitsfeld. Und trennt man die *Leitungspositionen* von den Professionen, so zeigt sich auch dort ein hohes Maß an Wechseln bzw. Verlassen des Tätigkeitsfeldes. Beide sind nun keineswegs als (tolerierbare) Ausnahmen der behaupteten Rolle der berufsfachlichen Strukturierung zu sehen, sondern bestätigen diese zusätzlich: Es sind gerade jene beiden Beschäftigtengruppen, und nur diese beiden, die per Definition nicht verberuflicht sind!

Ferner finden wir eine überdurchschnittliche Stabilität des Tätigkeitsfeldes im tertiären öffentlichen Bereich und bei Frauen. In diesen beiden Gruppen ist auch der Anteil derjenigen hoch, die überhaupt nicht die Stelle gewechselt haben.

Wir haben damit nicht nur eine Polarisierung zwischen denjenigen, die »drin« sind, und denjenigen, die »draußen« sind. Wir haben damit einen eindeutigen Hinweis darauf, auf welchem Wege dies geschieht, und warum dies relativ stabil ist. Zum einen organisiert sich der *Verbleib im Erwerbssystem* weitgehend - nämlich zu gut zwei Dritteln - um den gleichen oder ähnlichen Beruf. Dies gilt zum zweiten auch für die *berufliche Mobilität*: Bei denjenigen, die auf dem gleichen erforderlichen Qualifikationsniveau geblieben sind - und das sind 85 Prozent aller Arbeitsplatzbesitzer 1993 - geschieht dies zu gut vier Fünfteln innerhalb des gleichen Berufs oder Tätigkeitsfeldes. Bei den ca. 9 Prozent Abwärtsmobilen

und 5 Prozent Aufwärtsmobilen ist es dagegen genau umgekehrt: Hier verbleibt nur etwa ein Fünftel innerhalb des gleichen Tätigkeitsfeldes.

Das Berufssystem ist in der Transformation also keineswegs so offen für Ein- und Umstiege, sondern orientiert sich in hohem Maße an den durch Ausbildungsabschlüsse definierten Berufsfeldern. Die Beruflichkeit erweist sich als einer der wesentlichen strukturellen Mechanismen, durch den die eingangs konstatierte hohe Statusstabilität im Transformationsprozeß zu erklären ist. Offensichtlich bildet die hohe Beruflichkeit des Beschäftigungssystems für diejenigen, die »drin« bleiben konnten, einen erheblichen Schutz- und Stabilitätsfaktor. Unterstrichen wird dies durch drei weitere Momente. Erstens werden, wie oben erwähnt, viele der in der DDR gemachten Aufstiege auf das Niveau des erreichten Ausbildungsabschlusses zurückgenommen. Zweitens konnten – umgekehrt – Aufstiege in der Zeit nach 1989 zu einem großen Teil von denjenigen realisiert werden, die zum Ende 1989 als Un- und Angelernte gearbeitet haben, obwohl sie über einen Facharbeiterabschluß verfügten – erinnert sei hier an die Einkommensvorteile dieser Tätigkeiten in der DDR –, so daß ihre Aufstiege im Prinzip eine »Rückkehr« in den erlernten Beruf darstellen. Und drittens gehen Wechsel des Tätigkeitsfeldes nach 1989 mit einem hohen Risiko von Abstiegen im beruflichen Status einher.

5. Schlußfolgerungen für die Transformationsforschung

Gerade angesichts des extrem beschleunigten Strukturwandels und insbesondere sektoralen Wandels erweist sich in unseren Analysen der Beruf als auffallend stabilisierendes Element. Er darf als entscheidendes, weil anschlußfähiges Brückenglied zwischen den Beschäftigungssystemen der DDR und der Bundesrepublik gelten. Hier wirkt sich offensichtlich die Gemeinsamkeit der deutschen Tradition einer hohen Beruflichkeit des Beschäftigungssystems aus. Verlauf und Ergebnis des Transformationsprozesses sind damit ganz charakteristisch dadurch geprägt, daß hier nicht irgendwelche, sondern eben zwei deutsche Staaten zusammenkommen. Der Verweis auf nationalstaatliche Besonderheiten ist ja auch eingangs als eine wichtige Komponente von Theorien der Transformation genannt worden. Dies wird durch unsere Ergebnisse unterstrichen, allerdings in einem entscheidenden Punkt erweitert. Es genügt nicht, nur auf das »Überstülpen« von Institutionen West auf eine in dieser Hinsicht irrelevant werdende, sich anpassende Ausgangsstruktur Ost zu verweisen. Die Transformation wird *nicht nur* durch die Unterschiede zwischen den beiden Teilen Deutschlands und die Asymmetrie ihrer Beziehung zueinander geprägt, sondern zumindest in dem hier

untersuchten Teilbereich auch durch ihre Gemeinsamkeiten. Sie ermöglicht, daß das Setzen auf Bewährtes und Vertrautes das sonst vielleicht erwartbare Ausmaß an beruflichen Verwerfungen sehr in Grenzen hält - allerdings auch die Offenheit. Dieser Aspekt kommt in den meisten Verweisen auf die nationale Spezifik des ostdeutschen Transformationsprozesses zu kurz.

Transformation bedeutet zwangsläufig nicht nur den Aspekt der Veränderung, sondern kann auch den Aspekt der Beharrung beinhalten, und zwar nicht im Sinne von Verzögerung bzw. Trägheit beim erst allmählichen Abschleifen von DDR-spezifischen Strukturen und Mentalitäten. Inwiefern fehlende Offenheit einen zumindest potentiellen Mangel an Innovationsfähigkeit bedeutet oder, umgekehrt, Beharrung ein Hinweis auf anschuß- und innovationsfähige Elemente der zu transformierenden Strukturen darstellt, kann sicherlich kontrovers diskutiert und hier nicht entschieden werden.

Hat sich mit diesem Befund die These einer Entwertung von Berufen als Strukturierungsfaktor des Transformationsprozesses erledigt? Dies wäre wohl zu kurz gedacht. Viele Veränderungen spielen sich unterhalb der Berufsebene ab, über Weiterqualifizierungen, die Umstellung auf veränderte Anforderungen und Arbeitsbedingungen, Umorientierungen und neue Spezialisierungen innerhalb des Berufsfeldes. Zum Beispiel, ein Facharbeiter zu sein, bedeutet 1993 aus mehreren Gründen etwas anderes als vor der Wende. Wir räumen ein, daß wir diesen Aspekt, nämlich die veränderte Allokation von Ressourcen an Positionen, hier nur eingeräumt, aber nicht systematisch abgehandelt haben. Allerdings zeigen andere, hier nicht referierte Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Kontrollüberzeugungen und -strategien sowie zum Selbstwertgefühl mit beruflichen Transformationserfahrungen, daß die entscheidenden Differenzierungen im Bewußtsein der Ostdeutschen selbst nicht auf solche möglichen Entwertungen zurückzugehen scheinen, sondern auf die Frage des Arbeitsplatzzerhalts sowie auf die mit dem hier verwendeten Instrumentarium gemessenen Auf- und Abstiege (Huinink/Diewald/Heckhausen 1994).

Diese Prozesse machen es möglich, daß ein großer Teil der sozialstrukturellen Transformation innerhalb einer Generation - und nicht erst durch den Generationenwechsel - abgewickelt werden kann. Möglich ist dies wohl nur dadurch, daß die älteren Jahrgänge einen überproportionalen Anteil an Benachteiligungen in Form von Arbeitslosigkeit, Entwertungen und fehlenden Handlungsspielräumen tragen müssen. Wir meinen damit die Vorruhestandsregelung, durch die vor allem ein umfassender Personalaustausch bei den Leitungspositionen ermöglicht wurde, sowie die vergleichsweise schlechte Lage der ca. 45-55jährigen, derjenigen also, die für den Vorruhestand noch zu jung, für eine berufliche Umorientierung aber bereits zu alt waren/sind.

Anmerkungen

- 1 Für hilfreiche Anmerkungen danken wir Michael Corsten und Karl Ulrich Mayer.
- 2 Das Konzept der beruflichen Stellung weicht jedoch insofern von einem »reinen« Berufskonzept ab, als es weniger die beruflichen Tätigkeitsinhalte und die damit verbundenen konkreten Qualifikationen reflektiert, sondern insbesondere die abstrakten Marktchancen dieser Tätigkeiten (Berufe). So sind Selbständige eine Kategorie der beruflichen Stellung, aber sie sind kein Beruf.

Literatur

- Berger, Peter A. (1992), »Was früher starr war, ist nun in Bewegung« – oder: Von der eindeutigen zur unbestimmten Gesellschaft. In: Michael Thomas (Hg.): *Abbruch und Aufbruch. Sozialwissenschaften im Transformationsprozeß*. Berlin.
- Corsten, Michael/Lempert, Wolfgang (1992), *Moralische Dimensionen der Arbeitssphäre*. Materialien des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung. Berlin.
- Diewald, Martin/Huinink, Johannes/Solga, Heike/Sørensen, Annemette (1995), *Umbrüche und Kontinuitäten – Lebensläufe und die Veränderung von Lebensbedingungen seit 1989*. In: Huinink, Johannes/Mayer, Karl Ulrich/Diewald, Martin/Solga, Heike/Sørensen, Annemette/Trappe, Heike: *Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach*. Berlin: 307-348.
- Grünert, Holle/Lutz, Burkart (1994), *Transformationsprozeß und Arbeitsmarktsegmentation*. In: Hildegard Maria Nickel/Jürgen Kühl/Sabine Schenk (Hg.): *Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch*. Berlin.
- Aderhold, Jens u.a. (1994), *Von der Betriebs- zur Zweckgemeinschaft*. Berlin.
- Huinink, Johannes/Diewald, Martin/Heckhausen, Jutta (1994), *Zum Zusammenhang zwischen Kontrollüberzeugungen und Kontrollstrategien ostdeutscher Erwachsener mit deren Lebensverläufen und Wendeerfahrungen*. Arbeitsbericht Nr. 15/1994 aus dem Projekt »Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR«, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Berlin.
- Huinink, Johannes/Solga, Heike (1994), *Occupational Opportunities in the GDR: A Privilege of the Older Generations?* In: *Zeitschrift für Soziologie* 23: 237-253.
- Kollmorgen, Raj (1994), *Auf der Suche nach Theorien der Transformation. Überlegungen zu Begriff und Theoretisierung der postsozialistischen Transformation*. In: *Berliner Journal für Soziologie* 4: 381-399.
- Kreckel, Reinhard (1992), *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt a.M.
- Mayer, Karl Ulrich (1994), *Vereinigung soziologisch: Die soziale Ordnung der DDR und ihre Folgen*, in: *Berliner Journal für Soziologie* 4: 307-321.
- Müller, Walter/König, Wolfgang (1986), *Educational systems and labour markets as determinants of worklife mobility in France and West Germany*. In: *European Sociological Review* 2: 73-96.

- Münch, Richard (1994), Zahlung und Achtung. Die Interpenetration von Ökonomie und Moral, in: *Zeitschrift für Soziologie* 23: 388-411.
- Osterland, Martin (1984), Beruf. In: H. Kerber/A. Schmieder (Hg.): *Handbuch Soziologie*. Reinbek.
- Parkin, Frank (1979): *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. London.
- Sackmann, Reinhard/Wingens, Matthias (1994), Individuelle und gesellschaftliche Strukturierung beruflicher Diskontinuität. In: Erika M. Hoerning/Michael Corsten (Hg.): *Institution und Biographie*. Pfaffenweiler (im Druck).
- Smelser, Neil/Lipset, Seymour M. (1966), *Social Structure, Mobility and Development*. In: Neil Smelser/Seymour M. Lipset (Hg.): *Social Structure and Mobility in Economic Development*. Chicago.
- Solga, Heike (1993), *Systematik der beruflichen Tätigkeiten und Ausbildungen in der DDR*. Arbeitsbericht 2/1993 aus dem Projekt »Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR«, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Berlin.
- Weber, Max (1980), *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen.
- Weiß, Johannes (1994), Zur Einführung. In: *Berliner Journal für Soziologie* 4: 293-294.
- Zapf, Wolfgang (1994), Die Transformation in der ehemaligen DDR und die soziologische Theorie der Modernisierung. In: *Berliner Journal für Soziologie* 4: 295-306.